Commission des droits de la personne du Yukon

RAPPORT ANNUEL

1er avril 2006 – 31 mars 2007

Commission des
DROITS DE LA PERSONNE
du Yukon

Notre nouvelle adresse à compter du 1er décembre 2007 :
101–9010 Quartz Road, Whitehorse (Yukon) Y1A 2Z5

Téléphone : (867) 667-6226 ou 1-800-661-0535
Courriel : humanrights@yhrc.yk.ca
Site web : www.yhrc.yk.ca

Message de la présidente

Bien que mon mandat comme présidente ait été de courte durée, j'ai vécu depuis l'automne dernier une période enrichissante et remplie de défis, bref une expérience intense. D'abord et avant tout, ce fut un honneur tout autant qu'un privilège de travailler avec les commissaires et le personnel de la Commission des droits de la personne du Yukon. J'ai beaucoup apprécié et je me sens encore inspirée par leurs conseils, leur travail assidu, leur dévouement et leur engagement face aux droits de la personne.

Il y a eu beaucoup de changements à la Commission cette année. En août 2006, le président, Brian L. MacDonald, a remis sa démission, à la suite de laquelle j'ai été élue présidente. En février 2007, c'est John McCormick, commissaire de longue date, qui démissionnait. Je tiens à remercier Brian et John pour les services qu'ils ont rendus à la Commission. Ce fut également un plaisir pour moi de travailler avec les commissaires Rick Goodfellow et Lois Moorcroft. Pendant l'hiver, Max Rispin, un homme qui possède une grande expérience et une vaste connaissance du Nord, s'est joint aux commissaires en place. En janvier 2007, Stephanie Schoor, notre enquêteure, nous a quittés pour le ministère de la Justice du Yukon et en mai, nous avons accueilli son remplaçant, Geoffroy Edwards.

Le nombre de plaintes que nous avons eu à traiter en 2005-2006 a augmenté d'environ 30 % par rapport à l'année précédente, passant de 42 à 32. Cette augmentation de la charge de travail a posé un défi certain pour nos ressources limitées. Nous estimons que nos niveaux de dotation et de financement n'ont pas augmenté au même rythme que la charge de travail du côté des plaintes, même s'il y a eu quelques hausses de personnel et de financement au cours des dix dernières années.

Lors de sa création en 1987, la Commission comptait trois employés à temps plein – un directeur, un enquêteur et une adjointe administrative – mais la charge de travail était beaucoup moins importante qu'elle l'est aujourd'hui. Nous avons maintenant une directrice, une conseillère juridique et une agente d'information publique à temps partiel ainsi qu'un enquêteur et une administratrice-agente de communication à temps plein (soit l'équivalent de 4,22 postes à temps plein). Certes, nous avons amélioré le processus de manière à traiter plus rapidement certaines plaintes, adopté une procédure d'abandon de plainte pour ceux et celles qui négligent de rester en contact avec la Commission et élaboré des procédures d'enquête détaillées, mais en raison de notre niveau de dotation et de financement, il continue d'y avoir des retards dans le système pour la clientèle desservie. Aux termes de la Loi, la Commission n'a de contrôle ni sur le nombre de cas qu'elle peut accepter sur le nombre de plaintes dont elle peut recommander l'audition. Cette année, nous avons accepté plus de plaintes que jamais et nous en avons déféré un plus grand nombre que par les années passées. Néanmoins, il demeure que la plupart des cas ne se rendent jamais jusqu'à l'audition et sont soit réglés de façon informelle ou avec la collaboration des parties, soit rejetés.

Pour aborder nos problèmes de charge de travail et d'autres questions touchant la qualité du service et l'efficacité, les commissaires ont entrepris un projet de gouvernance qui nous aidera à réduire et à prévenir la discrimination et à offrir le meilleur service possible tout en respectant le mandat que nous confère la Loi et les ressources dont nous disposons. Ce projet prévoit l'établissement d'un plan stratégique ainsi que l'élaboration d'outils de gestion axés sur les résultats et d'indicateurs de rendement.

En plus d'utiliser au maximum les ressources humaines dont elle disposait, la Commission a dû fonctionner avec un budget restreint. L'un des principaux facteurs qui influent chaque année sur notre budget annuel est la charge de travail. Il s'agit toutefois d'un facteur difficile à évaluer, car celle-ci n'est pas constante et ne cesse d'augmenter. Nous avons passé une bonne partie de l'année à faire de la planification financière et à discuter de la charge de travail, des ressources humaines et des retombées sur nos finances.

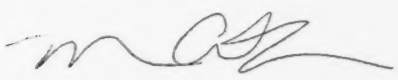
Nous nous préparons à déménager, car l'une de nos priorités est d'avoir un local pleinement accessible.

Je tiens à remercier le Fonds pour la prévention de la Commission de la santé et de la sécurité au travail du Yukon de son aide financière qui nous a permis d'offrir une formation sur les droits de la personne et sur la façon de composer avec le harcèlement en milieu de travail. Je remercie également la Yukon Law Foundation, qui nous a donné des fonds pour produire à l'intention du public des feuillets de renseignements en langage clair et simple portant sur divers points de la législation sur les droits de la personne.

Je suis remplie d'espoir et de fierté en ce début de la 20^{e} année d'existence de la Commission des droits de la personne du Yukon. Tous les Yukonnais pourront célébrer cet important anniversaire, qui peut être aussi une occasion idéale pour effectuer un retour sur les vingt dernières années et réfléchir à ce que nous pourrions faire pour l'avancement des droits de la personne au Yukon. Le printemps dernier, le gouvernement annonçait son intention de réviser la *Loi sur les droits de la personne* du Yukon. Les employés et les commissaires envisagent avec plaisir de collaborer avec les fonctionnaires, les députés et le grand public à l'élaboration du nouveau projet de loi. Nous pourrions nous doter du meilleur système et des meilleures lois au monde en matière de droits de la personne et je crois que c'est ce qu'il faut viser dans tout le processus de révision de la Loi.

Au nom de la Commission et de son personnel, je vous présente le rapport annuel 2006-2007 de la Commission des droits de la personne du Yukon.

La présidente,



Melissa Atkinson

Message de la directrice

Au cours de l'année, la Commission a rendu service à plus de 6000 personnes de diverses façons :

- environ 300 personnes ont appelé ou visité notre bureau afin d'obtenir de l'information, des conseils ou une aide informelle pour régler une question de droits de la personne (prévention de plainte, aiguillage ou médiation avant enquête);
- 84 personnes ont porté plainte ou réagi à une plainte;
- 408 personnes ont assisté à de la formation, que ce soit dans le cadre de la résolution d'une plainte officielle ou de la série d'ateliers sur les lieux de travail libres de harcèlement qui ont été offerts à Whitehorse, Mayo et Watson Lake et Teslin;
- 750 personnes ont reçu de l'information au cours d'activités organisées par la Commission ou auxquelles elle était présente;
- près de 4000 personnes ont visité le site web de la Commission;
- notre ligne sans frais a reçu en moyenne 10 appels par mois depuis des collectivités autres que Whitehorse;
- 35 envois ont été effectués dans des écoles pour les informer au sujet des journées sur les droits de la personne ou leur fournir de la documentation sur la question;
- 39 rencontres ont eu lieu avec des organismes communautaires et des groupes mettant sur pied des programmes ou avec des partenaires d'événements liés aux droits de la personne.

Une plus grande charge de travail

Il y a trois ans, la Commission a mis sur pied une base de données qui lui permet de suivre le travail qui est effectué, de cerner les nouvelles tendances et de calculer la charge de travail. Voici quelques-unes des choses que cette base de données nous a permis d'apprendre.

- La charge de travail de la Commission a augmenté de façon considérable depuis six ans. La moitié ou presque du travail accompli depuis la création de la Commission en 1987 l'a été au cours des six dernières années.
- Nous enregistrons le plus haut taux de plaintes et d'enquêtes au Canada.
- Nous avons traité au cours des deux dernières années et demi environ 20 % du total des plaintes traitées depuis la création de la Commission.
- Nos services de conseils axés sur la prévention, d'aiguillage et d'information servant à prévenir et à régler les problèmes de discrimination (que l'on peut retracer sous « enquêtes » dans la base de données) ont pratiquement triplé depuis la fin des années 1990 et sont restés à des niveaux élevés depuis lors (environ 300 dossiers d'enquête par année).

Comment expliquer l'augmentation du nombre de personnes qui s'adressent à la Commission pour obtenir de l'aide?

Nous croyons que cette hausse est attribuable à plusieurs facteurs.

- Nous avons embauché à temps partiel il y a cinq ans une agente d'information publique. Celle-ci a relevé le niveau de conscience et de connaissance des droits de la personne par ses efforts de formation et de sensibilisation (1148 personnes ont participé cette année aux activités de formation et d'information de la Commission).
- Les médias mettent davantage l'accent sur les droits; ils diffusent des procès et des audiences et présentent les revendications territoriales et les ententes d'autonomie gouvernementale ainsi que les questions entourant les pensionnats autochtones;
- La société accorde de plus en plus d'importance aux droits, surtout depuis l'adoption de la *Charte canadienne des droits et libertés*.
- La Commission est particulièrement accessible étant donné le nombre restreint d'habitants au Yukon – la plupart des Yukonnais vivent à Whitehorse, dans la ville même où elle a ses bureaux (ce qui n'est souvent pas le cas des résidents des provinces plus au sud), et nos site web et numéro sans frais sont bien utilisés par ceux et celles qui habitent à l'extérieur.

Hausse des plaintes de discrimination pour motif de déficience

Une autre tendance qui se dessine est l'augmentation du nombre de plaintes pour motif de déficience, qui croît plus rapidement que celui de tout autre type de plainte et qui, cette année, a même brisé des records en représentant près de la moitié des nouvelles plaintes reçues. Cette tendance est conforme à ce que nous observons ailleurs au Canada. Nous allons donc, au cours de l'année qui commence, nous concentrer sur la sensibilisation à ce type de discrimination. Nous sommes en train de planifier des formations sur le respect de l'obligation de prendre des mesures d'adaptation pour les personnes ayant une déficience, notamment au travail où elles sont encore sous-représentées. C'est également cette tendance qui nous a motivés à demander une bourse à la Yukon Law Foundation pour produire des publications en langage clair et simple traitant de divers aspects de la législation sur les droits de la personne, en particulier sur l'obligation d'adaptation.

L'avenir

Nous voulons tous vivre dans une collectivité en santé, productive, sans danger et libre de discrimination où chacun a le droit de gagner sa vie, de se loger et d'utiliser les installations et services publics au sein de la collectivité. Un tel scénario ne peut se produire que si chacun fait sa part pour respecter les droits de la personne. À l'occasion de notre vingtième anniversaire, nous comptons trouver des moyens d'encourager et de promouvoir la responsabilisation individuelle de manière à créer une culture des droits de la personne chez l'ensemble des Yukonnais. Comment pouvez-vous contribuer à la réalisation de ce rêve?

La directrice des droits de la personne,
Heather MacFadgen

Commissaires et employés en 2006-2007

De gauche à droite : John McCormick, Rick Goodfellow, Melissa Atkinson (présidente), Lois Moorcroft. *Absents* : Brian MacDonald et Max Rispin. Max Rispin a été nommé en décembre 2006, Brian MacDonald a démissionné en août 2006 et John McCormick a démissioné en février 2007.

De gauche à droite : Heather MacFadgen (directrice), Lillian Nakamura Maguire (agente d'information publique), Stephanie Schorr (enquêteure), Lynn Pigage (administratrice du bureau et agente de communication), Susan Roothman (conseillère juridique). Stephanie Schorr a quitté en janvier 2007 et Geoffrey Edwards est devenu le nouvel enquêteur en mai 2007.

Le travail de la Commission

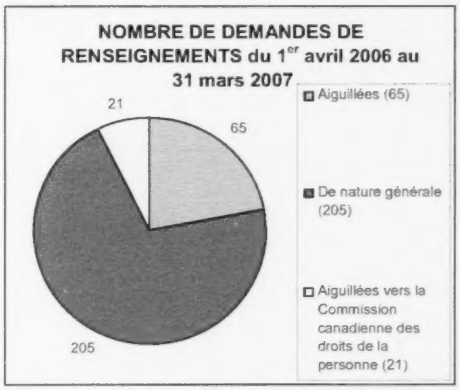


Figure 1 : En 2006-2007, la Commission a reçu 291 demandes de renseignements, dont 65 ont été aiguillées vers d'autres organismes et 21, vers la Commission canadienne des droits de la personne. Les autres demandeurs ont reçu de l'aide et des conseils pour composer avec leurs problèmes ou leurs préoccupations liées aux droits de la personne ou ont obtenu l'information demandée.

Figure 1

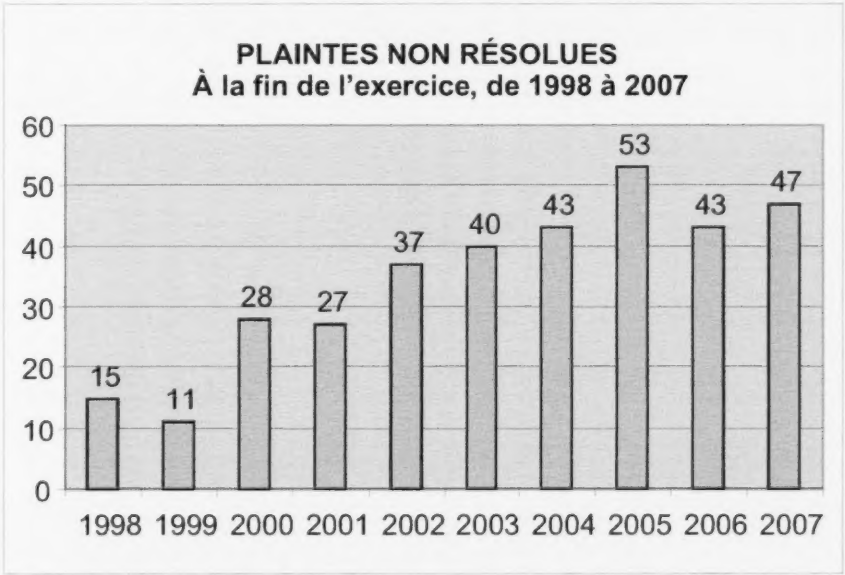


Figure 2

Figure 2 : À la fin de l'exercice, il y avait 47 dossiers de plaintes en cours de traitement à la Commission. Le diagramme ci-dessus montre le nombre de plaintes qui n'étaient pas réglées à la fin de chaque exercice entre 1998 et 2007. On observe à partir de 2002 une hausse du nombre de dossiers ouverts, mais il faut dire qu'il y a eu depuis augmentation du nombre de nouvelles plaintes reçues par rapport aux années précédentes. Ainsi, en 2005-2006, la Commission a reçu 42 nouvelles plaintes. Par conséquent, le fait que 47 dossiers soient toujours ouverts en fin d'exercice ne signifie que nous accusons un retard important.

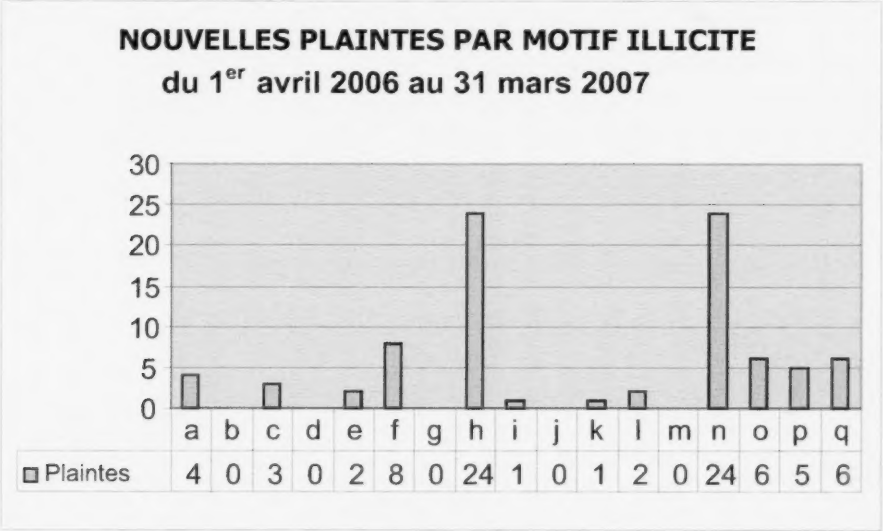


Figure 3

Les figures 3 et 4 illustrent les plaintes reçues entre le 1er avril 2006 et le 31 mars 2007, classées par motif de discrimination selon l'article 7 de la Loi. Certaines portent sur plus d'un motif. Le graphique montre que les plaintes de discrimination pour défaut d'adopter des mesures d'adaptation à un handicap mental ou physique sont plus nombreuses que l'ensemble des autres plaintes reçues cette année.

Colonne	Nombre de plaintes	Motif de discrimination illicite
a	4	L'origine ancestrale, y compris la couleur et la race
b	0	L'origine nationale
c	3	L'origine ethnique ou linguistique
d	0	La religion ou les croyances
e	2	L'âge
f	8	Le sexe, y compris la grossesse
g	0	L'orientation sexuelle
h	24	Les déficiences physiques ou mentales
i	1	L'existence d'accusations au criminel ou d'antécédents criminels
j	0	Les convictions politiques
k	1	L'état matrimonial ou la situation de famille
l	2	La source de revenus
m	0	L'association réelle ou présumée
n	24	L'obligation de répondre aux besoins spéciaux
o	6	Le harcèlement sexuel ou autre
p	5	La discrimination systémique
q	6	Les employeurs responsables de la conduite d'employés (article 35 de la Loi)

Figure 4

Figure 5 : Trente-six plaintes avaient été traitées à la fin de l'exercice, dont trois congédiements sommaires. Les congédiements sommaires sont des cas où le directeur, au terme de l'enquête préliminaire, rejette ou refuse d'accepter une plainte parce que celle-ci ne relève pas de la compétence de la Commission, parce qu'elle est de nature frivole ou vexatoire ou parce qu'elle porte sur des faits survenus il y a plus de six mois.

Dans un des cas rejetés, par exemple, la plainte portait sur un acte de discrimination ne s'étant pas encore produit. Les allégations ne constituaient donc pas ce que l'on appelle une « preuve *prima facie* », c'est-à-dire que même si elles étaient jugées de bonne foi, elles ne suffiraient pas à prouver qu'il y a eu discrimination.

Quinze plaintes ont été résolues de façon informelle grâce à la collaboration des parties et à él'intervention précoce du personnel de la Commission avant l'enquête proprement dite. Certains de ces cas sont résumés après la figure 6 ci-après.

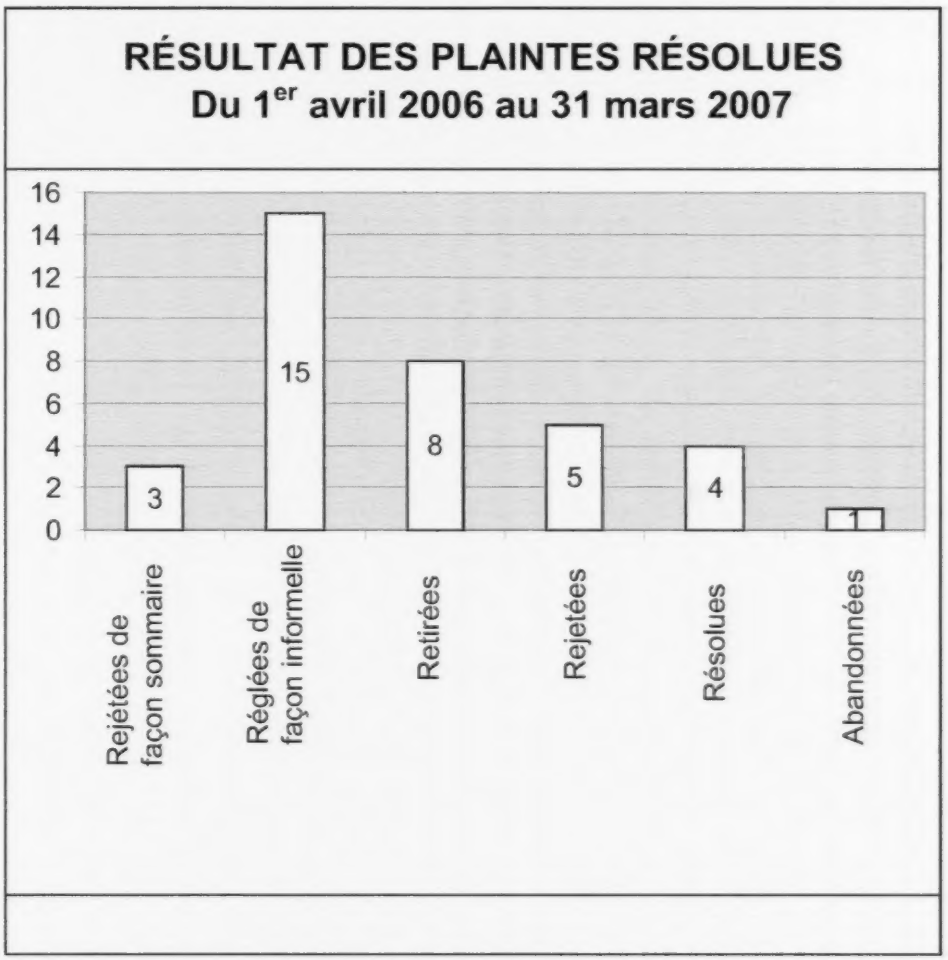


Figure 5

Figure 6 : La Commission avait clos 36 dossiers à la fin de mars 2007. Le graphique ci-dessous montre le nombre de dossiers fermés chaque année entre 1997 et 2007. L'exercice qui a précédé celui-ci, soit 2005-2006, a été de ce point de vue le plus productif de l'histoire de la Commission, avec 44 dossiers fermés. Durant l'exercice 2006-2007, le nombre de dossiers clos n'a pas été aussi élevé, mais il faut dire que la Commission n'a pas eu d'enquêteur pendant quatre mois, le temps de combler le poste. Vu la petitesse de la Commission, tout manque de personnel y a un effet certain sur la quantité de travail qu'elle peut accomplir.

Figure 6

Résolutions informelles – Mesures de redressement

La Commission a pour politique d'aider les gens à trouver des solutions et non de punir qui que ce soit. Elle tente donc par tous les moyens d'aider les parties qui y consentent à régler leurs différends avant la tenue d'une enquête. Le directeur peut recommander des façons de régler la plainte tout en respectant l'objet de la Loi. Cette année, dans plus de la moitié des dossiers que nous avons menés à terme, les parties ont coopéré et, avec l'aide du personnel de la Commission, se sont entendues sur un règlement satisfaisant avant la tenue de l'enquête, ce qui a permis de sauver du temps, de l'argent et des ressources. Voici quelques exemples de cas ayant fait l'objet d'une résolution informelle durant la période visée par le rapport.

Obligation d'adaptation à l'origine ancestrale au travail

(Motifs de distinction illicite : origine ancestrale, obligation de répondre à des besoins spéciaux ou obligation d'adaptation; Secteur : emploi)

Une membre des Premières nations travaillant auprès des jeunes Autochtones utilisait avec ceux-ci une approche traditionnelle. Elle a allégué que son employeur rejetait cette approche fondée sur l'empathie et la compassion et comportant des éléments de la culture des

Premières nations. La plainte a été résolue de façon informelle grâce à une meilleure communication au travail et à un changement d'attitude du superviseur. L'employée a en outre reçu la somme de 1000 $ pour atteinte à sa dignité, souffrances morales et perte d'estime de soi.

Discrimination dans les services fondée sur les antécédents linguistiques
(Motif de distinction illicite : langue; Secteur : services)
Un francophone ayant demandé un avocat maîtrisant bien le français n'a pas obtenu satisfaction. Il a allégué avoir été victime de discrimination fondée sur ses antécédents linguistiques. Les parties ayant collaboré, elles ont réglé la plainte de façon informelle et le plaignant a obtenu les services d'un avocat parlant le français.

Saviez-vous qu'environ 3,1 % de la population du Yukon est francophone?

Obligation d'adaptation à une déficience physique au travail
(Motifs de distinction illicite : déficience physique, obligation d'adaptation; Secteur : emploi)
Une employée atteinte de la maladie de Crohn avait besoin de mesures d'adaptation à son état. Elle a demandé à être affectée au quart de jour pendant 4 à 6 semaines, le temps de traiter sa maladie, de même que par la suite lorsqu'elle devrait s'habituer à de nouveaux médicaments. Elle a allégué que son employeur ne s'était pas rendu jusqu'au point de la « contrainte excessive » en rejetant sa demande en raison des exigences opérationnelles. La plainte a été résolue lorsque l'employeur a accepté de prendre en considération les changements de quart demandés par la plaignante en rencontrant celle-ci chaque fois qu'elle ferait une demande en ce sens et en tenant compte des restrictions indiquées par son médecin.

Obligation d'adaptation à une déficience dans la prestation de services
(Motifs de distinction illicite : déficience physique, obligation d'adaptation; Secteur : services)
Un malvoyant accompagné d'un chien guide s'est présenté dans un hôtel du Yukon, où on lui a dit qu'il devait payer un supplément de 75 $ pour son « animal de compagnie ». Le client a expliqué à l'employé que le chien n'était pas un simple animal de compagnie, mais un animal d'accompagnement. La plainte a été résolue de façon informelle par des excuses de la part de l'hôtel et par l'application d'une politique écrite prévoyant l'acceptation des animaux d'accompagnement sans frais supplémentaires pour le client. De plus, le personnel de l'hôtel a assisté au cours de

la Commission portant sur les services aux personnes handicapées et on a installé des écriteaux tactiles sur les portes des chambres et aux ascenseurs

Obligation d'adaptation à une déficience mentale au travail
(Motifs de distinction illicite : déficience mentale, obligation d'adaptation; Secteur : emploi)
Une femme travaillant dans le secteur du commerce de détail souffrait du syndrome de stress post-traumatique (SSPT). Par conséquent, elle avait besoin d'un milieu de travail sûr, calme et ouvert. Travaillant pour un associé des ventes dans le magasin même où avait eu lieu la tentative de vol ayant provoqué son SSPT, elle a allégué que son employeur n'avait pas répondu aux besoins en matière de sécurité liés à son état jusqu'au point de la « contrainte

excessive ». Pour régler la plainte, l'employeur a accepté de verser à la plaignante la somme de 1000 $ pour atteinte à sa dignité, souffrances morales et perte d'estime de soi et celle de 1760 $ pour perte de salaire. Il a en outre consenti à ce que son personnel assiste à une séance d'information de la Commission portant sur les droits de la personne et l'obligation de prendre des mesures d'adaptation.

Règlements – Mesures de redressement

À la suite d'une enquête, les commissaires en consultent le rapport et peuvent décider de soumettre le dossier à l'avocat-conseil de la Commission pour qu'il effectue une tentative de règlement. S'il est impossible de régler une plainte, on la renvoie au Comité d'arbitrage de la Commission pour qu'il tienne une audience et ce, même si le plaignant refuse une offre raisonnable de règlement. La Commission a économisé cette année les coûts liés à une audience du Comité d'arbitrage en réglant trois plaintes après la tenue d'une enquête. Deux de ces règlements sont décrits ci-après.

Discrimination dans l'emploi fondée sur l'existence d'un dossier criminel
(Motif de distinction illicite : dossier criminel; Secteur : emploi)
L'employé est cuisinier dans un hôtel et allègue avoir été congédié parce qu'il a un dossier criminel, ce qui, selon lui, n'est pas du tout lié à son travail. La plainte a été réglée et l'employeur a versé au plaignant la somme de 5000 $ pour atteinte à sa dignité, souffrances morales et perte d'estime de soi.

Discrimination dans l'emploi fondée sur l'âge
(Motif de distinction illicite : âge; Secteur : emploi
Un homme de 68 ans a été congédié de son poste de préposé à l'entretien dans un hôtel. Il allègue que ce congédiement est de la discrimination fondée sur l'âge et que son employeur lui a dit qu'il était trop vieux pour faire le travail. Il déclare au contraire être capable de d'acquitter des tâches liées au poste. La plainte a été réglée et l'employeur a versé au plaignant la somme de 3000 $ pour atteinte à sa dignité, souffrances morales et perte d'estime de soi.

Le montant de l'indemnité versée en cas de règlement ou de résolution informelle varie selon les circonstances propres à chaque cas.

Activités d'information publique

Les activités d'information publique de la Commission visent à faire mieux comprendre les droits de la personne et les responsabilités en la matière ainsi qu'à prévenir la discrimination.

Pour tirer le maximum de ses ressources limitées, la Commission collabore avec des organismes et des groupes de manière à rejoindre un éventail diversifié de groupes et d'employeurs. Cette année, elle a notamment conclu un partenariat avec la Commission de la

santé et de la sécurité au travail du Yukon dans le cadre duquel ce dernier lui a versé des fonds pour concevoir et offrir des séminaires d'information sur le harcèlement en milieu de travail. La Commission a attiré 122 participants à onze séminaires offerts à des employeurs et employés des gouvernements municipaux, territoriaux et des Premières nations, de collèges et d'écoles publiques ainsi qu'à des groupes communautaires à Whitehorse, Watson Lake, Teslin et Mayo. Les employeurs ont reçu sur CD des modèles pour l'élaboration de politiques sur le milieu de travail libre de harcèlement. Beaucoup ont d'ailleurs rédigé des politiques dans ce domaine à la suite du séminaire ou avec les conseils de la Commission. Mme Eleanor O'Donovan, une enseignante à la retraite ayant déjà cumulé les fonctions de commissaire, s'est offert pour animer ces séminaires et la Commission la remercie de son aide.

Une autre initiative de collaboration a donné lieu à la production d'une exposition de photographies ayant pour thème « Asian History of the Yukon » (le patrimoine asiatique du Yukon) organisée avec les Archives du Yukon et le Fonds de dotation de la National Association of Japanese Canadians. Le premier panneau de photographies, qui rend hommage au conducteur d'attelages de chiens japonais Jujiro Wada, a été exposé lors de la course en traîneaux à chiens « Meet the Mushers » et des banquets tenus dans le cadre de la Yukon Quest. Cette collaboration avec la Yukon Quest a attiré un public diversifié à l'événement et a permis à un grand nombre de gens de prendre connaissance de certaines lois et attitudes discriminatoires qui existaient par le passé et du rôle que joue la Commission dans la lutte actuelle contre la discrimination. On prévoyait dévoiler deux autres panneaux en avril 2007.

La Commission a également reçu des fonds de la Yukon Law Foundation pour produire quelques feuillets d'information en langage clair et simple sur la prévention du harcèlement et d'autres aspects de la législation sur les droits de la personne. Trois de ces feuillets ont été publiés en anglais et en français et d'autres – portant sur l'obligation d'adaptation et les procédures de plainte et d'enquête en matière de droits de la personne – seront prêts en 2007-2008.

Outre les activités susmentionnées, l'agente d'information publique de la Commission a donné des séances d'information sur divers sujets comme la discrimination fondée sur l'âge, la discrimination en matière de logement, les services de loisirs adaptés à la réalité culturelle, l'éducation inclusive et équitable, la législation sur les droits de la personne et les politiques d'équité en matière d'emploi. Elle a aussi animé des séances d'information dans le cadre des règlements et des résolutions informelles de plaintes. La directrice et l'agente d'information publique de la Commission ont toutes deux donné de l'information et du soutien à la municipalité de Whitehorse au sujet de la Coalition canadienne des municipalités contre le racisme et la discrimination. En date de l'automne 2007, 18 villes et municipalités s'étaient jointes à la Coalition, mais Whitehorse n'avait pas encore pris sa décision.

COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU YUKON

ÉTATS FINANCIERS

31 MARS 2007

Rapport du vérificateur

État de la situation financière

État des résultats

État de l'évolution de l'actif net

État de l'évolution de la situation financière

Notes afférentes aux états financiers

J. Kim Tanner C.A. Ltd.
Chartered Accountant

RAPPORT DU VÉRIFICATEUR

Aux commissaires de la Commission des droits de la personne du Yukon :

J'ai procédé à la vérification de l'état de la situation financière de la Commission des droits de la personne du Yukon au 31 mars 2007 ainsi qu'à la vérification de l'état des résultats de l'évolution de l'actif net et de l'évolution de la situation financière pour l'exercice ayant pris fin à la même date. La responsabilité de l'établissement de ces états financiers incombe à la direction de la Commission. Ma responsabilité consiste à exprimer une opinion sur ces états financiers en me fondant sur ma vérification.

Ma vérification a été effectuée conformément aux normes de vérification généralement reconnues au Canada. Ces normes exigent que la vérification soit planifiée et exécutée de manière à fournir l'assurance raisonnable que les états financiers sont exempts d'inexactitudes importantes. La vérification comprend le contrôle par sondages des éléments probants à l'appui des montants et des autres éléments d'information fournis dans les états financiers. Elle comprend également l'évaluation des principes comptables suivis et des estimations importantes faites par la direction ainsi qu'une appréciation de la présentation d'ensemble des états financiers.

À mon avis les états financiers présentés ci-dessous donnent à tous égards importants une image fidèle de la situation financière de la Commission au 31 mars 2006 ainsi que des résultats de ses activités pour l'exercice ayant pris fin à la même date – le tout selon les principes comptables généralement reconnus au Canada.

Kim Tanner

COMPTABLE AGRÉÉ

Whitehorse, Yukon
Le 9 mai 2007

505 Jarvis Street Whitehorse Yukon Y1A 2H7
PH: (867) 667-4700 FAX: (867) 667-4439

COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU YUKON

ÉTAT DE LA SITUATION FINANCIÈRE

AU 31 MARS 2007

	2007 $	2006 $
ACTIF		
ACTIF À COURT TERME		
Encaisse	2 847	5 292
Comptes clients	977	300
Frais payés d'avance	2 380	8 219
	6 204	13 811
FONDS DE REMPLACEMENT DE L'ÉQUIPMENT (note 2b 3)	20 000	20 000
IMMOBILISATIONS (note 2a 4)	17 819	24 786
	44 023	58 597
PASSIF		
PASSIF À COURT TERME		
Dette bancaire	11 154	-
Comptes fournisseurs et charges à payer	6 906	4 179
Salaires et avantages sociaux	37 968	33 702
Dette au Fonds de remplacement de l'équipement	5 167	5 200
Revenus reportés	-	-
	61 195	43 081
ACTIF NET		
INVESTI EN IMMOBILISATIONS (note 2a 3)	17 819	24 786
FONDS DE REMPLACEMENT DE L'ÉQUIPEMENT (note 2b)	20 000	20 000
NON AFFECTÉ	(54 991)	(29 270)
	(17 172)	15 516
	44 023	58 597

ACCEPTÉ PAR :

Melissa Atkinson commissaire Max Rispin commissaire

COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU YUKON

ÉTAT DES RÉSULTATS

POUR L'EXERCICE AYANT PRIS FIN LE 31 MARS 2007

	2007 $	2006 $
REVENUS		
Subvention du gouv. du Yukon pour le fonctionnement	451 000	451 000
Subvention du gouv. du Canada pour la formation	3 866	3 297
Intérêts créditeurs	6 114	3 679
Dons et autres recettes	5 643	300
Subvention de la Yukon Law Foundation	4 690	-
	471 313	458 276
DÉPENSES		
Administration		
Rapport annuel	2 923	2 201
Consultations	-	1 250
Cotisations des membres	1 373	3 015
Entretien et réparation de l'équipement	597	3 354
Intérêts et frais bancaires	220	87
Services juridiques	-	704
Fournitures de bureau	5 949	7 217
Frais d'affranchissement fret et messagerie	1 118	1 216
Honoraires	6 279	4 230
Abonnements, publications et films	3 554	2 968
Téléphone et Internet	10 157	9 785
Vol	987	-
	33 157	36 027
Personnel		
Service des contrats	1 780	2 390
Formation et déplacements	5 836	6 688
Assurance-responsabilité	1 467	1 151
Frais de recrutement	89	1 121
Salaires et avantages sociaux	365 247	364 039
	374 419	375 389
Commissaires		
Honoraires	25 150	18 675
Assurance-responsabilité	5 800	5 941
Formation	5 482	2 531
Rencontres et réceptions	5 325	7 783

	41 757	34 930
Éducation publique		
Projets en commun avec les collectivités	5 677	2 115
Bibliothèque et ressources documentaires	-	402
Activités spéciales et programmation	235	2 619
Site Web et imprimés	1 034	1 762
	6 946	6 898

...suite p. suivante

COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU YUKON

ÉTAT DES RÉSULTATS (suite)

POUR L'EXERCICE AYANT PRIS FIN LE 31 MARS 2007

	2007 $	2006 $
Gestion des plaintes		
Services juridiques	-	5 714
Enquêtes	2 832	8 881
Frais d'audience	595	976
	3 427	15 571
Fonctionnement		
Assurances	1 598	1 598
Nettoyage et entretien	2 425	1 630
Loyer	34 125	34 125
	38 148	37 353
	497 854	506 168
Excédent (insuffisance) des revenus par rapport aux dépenses	(26 541)	(47 892)

COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU YUKON

ÉTAT DE L'ÉVOLUTION DE L'ACTIF NET

POUR L'EXERCICE AYANT PRIS FIN LE 31 MARS 2007

	Fonds de remplacement de l'équipement	Investi en immobi-lisations	Non affecté (déficit)	Net 2007	Net 2006
	$	$	$	$	$
SOLDE AU DÉBUT	20 000	24 786	(29 270)	15 516	71 775
Excédent (insuffisance) des revenus par rapport aux dépenses	-	-	(26 541)	(26 541)	(47 892)
Virements	-	-	33	33	-
Acquisitions (aliénation)	-	(787)	787	-	-
Amortissement	-	(6 180)	-	(6 180)	(8 367)
SOLDE À LA FIN	20 000	17 819	(54 991)	(17 172)	15 516

COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU YUKON

ÉTAT DE L'ÉVOLUTION DE LA SITUATION FINANCIÈRE

POUR L'EXERCICE AYANT PRIS FIN LE 31 MARS 2007

	2007 $	2006 $
RENTRÉES (SORTIES) DE FONDS LIÉES AU FONCTIONNEMENT		
Fonds reçus du gouvernement du Yukon	451 000	451 000
Fonds reçus du gouvernement du Canada	3 866	3 297
Fonds reçus de la Yukon Law Foundation	4 690	-
Autres rentrées de fonds liées au fonctionnement	4 966	-
Fonds engagés pour le paiement des salaires et des avantages sociaux	(360 981)	(362 515)
Autres sorties de fonds liées au fonctionnement	(124 041)	(150 112)
	(20 500)	(58 330)
RENTRÉES (SORTIES) DE FONDS LIÉES AU FINANCEMENT ET À L'INVESTISSEMENT		
Fonds empruntés au Fonds de remplacement de l'équipement	(33)	5 200
Achat de certificat de placement attestant le Fonds de remplacement de l'équipement	33	-
Achat (aliénation) d'immobilisations	787	(1 304)
Intérêts créditeurs sur les dépôts à terme et l'épargne	6 114	3 679
	6 901	7 575
RENTRÉES (SORTIES) NETTES DE FONDS	(13 599)	(50 755)
ENCAISSE AU DÉBUT	5 292	56 047
ENCAISSE À LA FIN	(8 307)	5 292

COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU YUKON

NOTES AFFÉRENTES AUX ÉTATS FINANCIERS

POUR L'EXERCICE AYANT PRIS FIN LE 31 MARS 2007

1. STATUTS ET OBJECTIFS DE L'ORGANISME

La Commission des droits de la personne du Yukon est un organisme à but non-lucratif chargé de faire enquête et de régler l'affaire lorsqu'une plainte allégant une infraction aux droits de la personne est déposée au Yukon. L'organisme a été constitué et est financé par le gouvernement du Yukon pour administrer la *Loi sur les droits de la personne*.

2. PRINCIPALES CONVENTIONS COMPTABLES

a) Amortissement

Les immobilisations sont amorties en fonction de leur durée probable d'utilisation. Les améliorations locatives sont amorties suivant la méthode de l'amortissement linéaire sur une période de cinq ans. Les autres immobilisations sont amorties selon la méthode de l'amortissement dégressif aux taux indiqués à la note 4.

L'amortissement pour l'exercice totalise 6 180 $ (8 367 $ en 2006).

Le montant indiqué au regard du poste "Actif net investi en immobilisations" représente la totalité du coût amorti des immobilisations détenues par la Commission.

b) Fonds de remplacement de l'équipement

La Commission a mis sur pied le Fonds de remplacement de l'équipement au cours de l'année financière 2004 afin d'aider à pourvoir aux frais de remplacement de l'équipement. Le Fonds ne peut servir qu'à financer l'achat de nouvelles pièces d'équipement majeures et les commissaires doivent avoir autorisé la dépense au préalable. La Commission détermine la somme à verser au Fonds chaque année.

Le Fonds de remplacement de l'équipement est censé être attesté par un certificat de placement garanti. Les intérêts créditeurs ne sont pas portés au compte du Fonds, mais servent plutôt à payer certaines activités de la Commission. Voir la note 3 à ce sujet.

c) Dons en nature

Les dons reçus sous forme d'immobilisations et de matériel sont comptabilisés à la juste valeur des biens reçus et entrés à titre de revenus au poste "Dons en nature".

COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU YUKON

NOTES AFFÉRENTES AUX ÉTATS FINANCIERS

POUR L'EXERCICE AYANT PRIS FIN LE 31 MARS 2007

3. FONDS DE REMPLACEMENT DE L'ÉQUIPEMENT

Le Fonds de remplacement de l'équipement est composé de :

	2006 $	2005 $
Certificat de placement garanti	14 833	20 000
Argent prêté au fonds général du Fonds de remplacement de l'équipement, devant être remboursé dès que possible.	5 167	5 200
	20 000	25 200

4. IMMOBILISATIONS

		2007			2006
	$ Taux	$ Coût	$ Amortissement cumulé	$ Coût non-amorti	$ Coût non-amorti
Mobilier et agencements	20 %	57 572	46 469	11 103	13 879
Équipement informatique	30 %	43 236	39 212	4 024	6 536
Équipement informatique	45 %	5 773	4 331	1 442	2 621
Améliorations locatives	constant	7 545	6 295	1 250	1 750
		114 126	96 307	17 819	24 786

5. INSTRUMENTS FINANCIERS

Les instruments financiers de la Commission des droits de la personne du Yukon se composent de l'encaisse, des comptes clients, des comptes fournisseurs et des

revenus reportés. Sauf indication contraire, les commissaires sont d'avis que la Commission des droits de la personne du Yukon n'est exposée à aucun risque particulier découlant de ces instruments financiers, qu'il s'agisse de risque de crédit ou de risque découlant des fluctuations des taux d'intérêt ou des taux de change. Sauf indication contraire, la juste valeur des instruments financiers se rapproche de leur valeur comptable.

6. INCERTITUDE RELATIVE À LA MESURE

La préparation d'états financiers conformément aux principes comptables généralement reconnus exige que la direction fasse des estimations et des hypothèses qui influent sur le montant déclaré de l'actif et du passif à la date des états financiers et sur les recettes et dépenses déclarées pendant l'exercice visé. Les chiffres réels pourraient différer de ces estimations.

7. DÉPENDANCE ÉCONOMIQUE

La Commission dépend économiquement du gouvernement du Yukon du fait que les fonds reçus de ce dernier constituent la principale source de revenus de l'organisme pour son fonctionnement.

8. CONTRAT DE LOCATION

La Commission est engagée en vertu d'un contrat de location arrivant à échéance en octobre 2008 à verser un loyer mensuel de 2 843,75 $ pour les locaux logeant ses bureaux.